

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

4^e chambre - audience publique du 8.03.2010

JUGEMENT

R.G. n° 22385/06

Contrat de travail ouvrier

Aud. n°

Rép. n° 10/ 005/430

EN CAUSE :

Monsieur M G

partie demanderesse, comparissant par Me Sophie REMOUCHAMPS loco Me Mireille JOURDAN, avocats ;

CONTRE :

La s.a. **CDE**, inscrite à la BCE sous le n° 0449.372.492
dont le siège social est situé à 1080 MOLENBEEK-SAINT-JEAN, Rue Vansoust
549,

partie défenderesse, comparissant par Me Caroline DEBLUTS et Me Pierre
SERRUYS loco Me Daniel VEDOVATTO, avocats ;

* * *

I. LA PROCEDURE

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience publique du 8 février 2010, tenue en langue française. Les parties n'ont pu être conciliées. Les débats ont été clos et la cause a été prise en délibéré à cette même audience.

Le tribunal a pris en considération les pièces de la procédure telles reprises à l'inventaire du dossier, et notamment :

Copie notifiée en application de l'article 792 du Code judiciaire. Exempt du droit d'expédition - art. 280-2° du Code des droits d'enregistrement.

- la citation signifiée le 15 janvier 2007 à la requête de Monsieur M G ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur M G ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la s.a. CDE ;
- le dossier de pièces de Monsieur M G ;
- le dossier de pièces de la s.a. CDE.

II. LA DEMANDE

1. A titre principal

Monsieur M G demande que la s.a. CDE soit condamnée à lui payer les sommes suivantes :

- 14.077,38 € à titre de salaire et sursalaire d'heures supplémentaires (9.370,63 € pour les heures supplémentaires sur les chantiers et 4.706,75 € - après déduction des indemnités de mobilité - pour le temps de déplacements aller-retour vers les chantiers) ;
- 14.379,65 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- 2.765,32 € à titre d'indemnité de sécurité d'emploi (non respect de la procédure prévue dans la convention collective sectorielle en cas de licenciement multiple) ;

Monsieur M G demande que la s.a. CDE soit condamnée aux intérêts de retard au taux légal ainsi qu'aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 2.000 €.

2. A titre subsidiaire sur la demande relative à la rémunération des heures supplémentaires

2.1. En ordre subsidiaire, si le tribunal considère que seules les indemnités de mobilité sectorielles sont dues pour les déplacements aller-retour vers les chantiers, Monsieur M G sollicite que la s.a. CDE soit condamnée à lui payer les sommes suivantes :

- a) 9.370,63 € à titre d'heures supplémentaires (salaires et sursalaires des prestations sur les chantiers) ;
- b) 6.296,22 € à titre d'indemnités de mobilité sectorielle, pour les déplacements vers ces chantiers.

2.2. Si le tribunal a des doutes sur la pertinence et la valeur probante des pièces déposées par Monsieur M G sur l'ampleur des heures supplémentaires qu'il postule ou sur le fait qu'il conduisait la camionnette qui emmenait l'équipe dont Monsieur M G était le responsable du siège de l'entreprise vers les chantiers, Monsieur M G entend que le tribunal prenne les mesures d'instructions suivantes :

a) En application de l'article 877 du Code judiciaire, le tribunal ordonne à la s.a. CDE de produire, dans les huit jours du jugement à intervenir, le registre du personnel ou tout autre document social au sens légal permettant d'identifier (en ce compris leur numéro de registre national) les travailleurs occupés par elle, pour la période du 1^{er} janvier 2003 au 30 avril 2006 ;

b) En application de l'article 877 du Code judiciaire, le tribunal ordonne à la s.a. CDE de produire, dans les huit jours du jugement à intervenir, les formulaires de prestations relatifs à Monsieur M. G. pour la période de l'engagement au 31 décembre 2004 et du 1^{er} septembre 2005 au 9 décembre 2005.

c) Le tribunal autorise Monsieur M. C. à établir par toutes voies de droit, témoignages compris, les faits suivants :

- « - Monsieur M. G. prestait exclusivement sur les chantiers, c'est-à-dire sur les sites des clients de la société ;
- Monsieur M. G. était responsable de son équipe, qu'il véhiculait au moyen de la camionnette de l'entreprise ;
- Il assurait le « ramassage » des membres de son équipe, après avoir chargé la camionnette au dépôt (outillage et matériaux nécessaires aux travaux sur le chantier) ;
- En fin de journée, Monsieur M. G. se rendait au dépôt pour remettre les matériaux restants ;
- Les travailleurs étaient tenus de compléter des « formulaire des prestations » ou « état des prestations », conformes aux documents déposés en pièce 4, fardé II du dossier de Monsieur M. G. ;
- ces documents étaient remis à la direction et contenaient les heures réellement effectuées sur le chantier, de même que les temps de déplacement ;
- les données des fiches de paie ne tenaient pas compte des heures réellement prestées, les heures payées étant limitée à la durée normale du travail (38h/semaine) ;
- les fiches de paie contenaient par ailleurs des erreurs diverses quant à l'imputation des vacances ou des autres absences ;
- Les indemnités de mobilité étaient présentées par l'entreprise comme la manière de rémunérer les heures supplémentaire, système présenté comme intangible (celui qui n'en était pas content pouvant s'en aller) ».

III. L'HISTORIQUE DU LITIGE

1. Monsieur M. C. est entré au service de la s.a. CDE le 17 février 2002, selon un contrat de travail ouvrier.

Le temps de travail convenu est de 38 heures par semaine.

Il débute en qualité d'aide-électricien. Il est rémunéré à partir de mai 2004 pour la fonction d'électricien-monteur.

2. Monsieur M G réalisent ses prestations sur divers chantiers, notamment sur des implantations de Coca-Cola. Ces chantiers imposent de nombreux déplacements du siège de l'entreprise vers les chantiers, à l'intermédiaire de la camionnette de l'entreprise qui y transporte l'équipe dont Monsieur M G fait partie.

3. Huit travailleurs ouvriers, dont Monsieur M C sont mis en chômage temporaire pour raisons économiques, de façon complète, du lundi 20 juin 2005 au lundi 15 août 2005. Il en sera de même pour la période du 5 septembre 2005 au dimanche 30 octobre 2005.

4. Monsieur M G est licencié par la s.a. CDE le 28 octobre 2005, moyennant la prestation d'un préavis de 35 jours calendrier. Avant l'expiration de ce préavis, il est rompu par la s.a. CDE le 23 décembre 2005, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire.

Le formulaire C4 mentionne comme motif du chômage « restructuration ».

5. Cinq travailleurs, dont quatre ouvriers (et parmi ceux-ci, Messieurs J M , M O , M G) sont licenciés ou quittent l'entreprise pendant la période du 28 octobre 2005 au 23 décembre 2005.

6. Le 6 janvier 2006, la s.a. CDE écrit à Monsieur M O dans les termes suivants :

« Veuillez contacter de toute urgence notre société pour un engagement immédiat. En effet, une commande d'un de nos clients nous permet de vous réintégrer dans notre société. Merci de donner une suite rapide à ce courrier, on vous a laissé aussi un message sur votre répondeur GSM ».

Monsieur M O est réengagé le 12 janvier 2006.

7. Par une lettre du 28 février 2006, à l'intermédiaire de l'organisation syndicale à laquelle il est affilié, Monsieur M C réclame le paiement de la rémunération de 780 heures supplémentaires sur l'ensemble de la période contractuelle.

Il réclame aussi, par la même lettre, le paiement d'une indemnité pour licenciement abusif sur la base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans la mesure où il affirme que de suite après son licenciement, la s.a. CDE a engagé « un technicien ».

8. Par une lettre du 28 mars 2006, la s.a. CDE, à l'intermédiaire de son conseil, conteste la réclamation formulée par Monsieur M G .

Elle fait valoir dans cette lettre que le licenciement est effectivement motivé par le motif de la restructuration :

« Suite à la perte notamment d'un client important et des marchés qu'il fournissait, la société CDE a été obligée de mettre en préavis cinq membres de son personnel dont Messieurs M' et G . Monsieur M n'était pas engagé auprès de ma cliente comme technicien, mais comme magasinier et n'a jamais été remplacé. Quant à Monsieur G , il a refusé après son licenciement de donner un numéro de portable auquel il pouvait être atteint, ce qui fait que, lorsqu'une urgence s'est présentée à ma cliente qui devait commencer un chantier sur le champ, elle n'a pu prendre contact avec ce dernier. Dans l'urgence, elle a engagé un chômeur ».

Pour ce qui est des heures supplémentaires dont le paiement de la rémunération est réclamée, la s.a. CDE déclare dans la lettre du 28 mars 2006 : « il s'agit en réalité de frais de mobilité qui ont bien été payés. Il n'y a pas d'heures supplémentaires qui seraient dues ».

9. Divers échanges de correspondance ont lieu entre les parties. Chacune demeure sur sa position. Le tribunal est saisi, dans ces circonstances, de la demande de Monsieur M G .

IV. LA DISCUSSION DE LA DEMANDE

1. Les heures supplémentaires

1. A titre principal, Monsieur M G sollicite le paiement des heures qu'il a accomplies, selon lui, à titre de temps de travail, au sens de l'article 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, au-delà du temps de travail convenu de 38 heures par semaine.

Il déclare que ces heures, accomplies au-delà du temps de travail convenu de 38 heures par semaine, sont constituées, d'une part, d'heures de prestations sur les différents chantiers où il a travaillé pour le compte de la s.a. CDE, et d'autre part, des heures de déplacement vers ces chantiers.

2. La s.a. CDE conteste la demande de Monsieur M G , selon les moyens qui seront repris ci-dessous.

1.1. Les heures supplémentaires sur chantiers

3. Monsieur M G fonde sa demande sur des documents internes à la s.a. CDE, à savoir les « For 23 formulaire des prestations » (voir pièce 4, farde II de son dossier), qui reprennent, de façon détaillées et précises, les prestations de chaque membre du personnel, et en l'espèce les siennes.

Selon Monsieur M G , il était supervisé par un contremaître « qui contrôlait les 'formulaires de prestations' (document interne à l'entreprise) reprenant les prestations effectuées par semaine ainsi que sur place et la durée du déplacement éventuel » (page 3 de ses conclusions).

4. La s.a. CDE ne conteste pas l'existence des documents sur lesquels Monsieur M G fonde sa demande.

Elle estime cependant que « les feuilles et formulaires des prestations que [Monsieur M G] produit ne correspondent nullement aux données figurant sur les feuilles de paie établies par le secrétariat social (...) et dont un exemplaire lui [Monsieur M G] était réservé » (voir page 4 de ses conclusions), en sorte qu'il conviendrait de s'en tenir aux seules feuilles de paie, Monsieur M G n'ayant soulevé aucune critique lors de l'exécution du contrat de travail.

5. La renonciation à un droit ne se présume pas et ne peut se déduire que de faits qui ne puissent pas être susceptibles d'une autre interprétation¹.

En l'espèce, le tribunal considère qu'il ne peut certainement pas être déduit de l'absence de contestation des feuilles de paie par Monsieur M G lors de l'exécution du contrat de travail que ce dernier a renoncé à postuler le paiement des heures prestées et non rémunérées.

6. La s.a. CDE reconnaît que « certains jours, l'horaire de travail était dépassé mais l'employeur était alors attentif à ce que d'autres jours ces heures supplémentaires soient récupérées » (page 4 de ses conclusions). Elle ne conteste pas que dans ces hypothèses, les heures supplémentaires ne faisaient l'objet d'aucune déclaration au secrétariat social. Partant, les feuilles de paie sont absolument muettes sur de quelconques heures supplémentaires et d'éventuelles récupérations.

Sans être contredit à cet égard par la s.a. CDE, Monsieur M G soulève dès lors que les feuilles de paie violent le prescrit de l'arrêté royal du 18 janvier 1984 relatif à l'information des travailleurs sur l'état de leurs prestations lorsque le régime de travail est organisé conformément aux articles 20, § 2, 20bis et 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Dans ces circonstances, le tribunal estime que les feuilles de paie n'ont aucun caractère probatoire dans le cas particulier de la cause.

¹ Steve GILSON, « Les renonciations ne se présumant pas : examen en droit social », in « Au-delà de la loi ? Actualités et évolutions des principes généraux du droit », Anthémis, p. 70 ainsi que la jurisprudence de la Cour de cassation citée.

7. Par contre, les formulaires intitulés « For23 Formulaire des prestations » sont jugés par le tribunal comme particulièrement probants, notamment par leur précision, jour par jour, de la description des tâches accomplies, de l'indication du nombre des « heures sur place » ou de celle des « heures dépl » (pour heures de déplacement), en visant à chaque fois en cas de déplacement ou de travail sur chantier, le site concerné (avec un numéro de dossier et l'identification du client), et par les « communications » qu'ils reprennent à l'occasion.

Ces documents emportent la conviction du tribunal de la réalité et du volume des heures supplémentaires accomplies par Monsieur M G et dont il se prévaut.

8. En se basant sur les formulaires « For23 Formulaire des prestations », Monsieur M G réclame, pour l'ensemble de la période contractuelle, 460,50 heures au-delà de l'horaire convenu de 38 heures par semaine, selon le détail de la pièce 1 de la farde II de son dossier.

9. La s.a. CDE ne critique pas et ne formule pas d'observations sur le mode de calcul qui conduit Monsieur M G à demander une somme de 9.370,63 € pour les 460,5 heures de travail qui n'ont pas été rémunérées en violation de la loi.

Le tribunal est tenu par le principe dispositif.

La s.a. CDE doit la somme brute de 9.370,63 €.

1.2. Les heures supplémentaires pour les déplacements (trajets aller-retour du siège de l'entreprise aux chantiers)

1.2.1. La position de Monsieur M G

10. Monsieur M G affirme que pendant toute la période contractuelle :

- il se rendait, chaque jour de travail, de son domicile au siège de l'entreprise. ;
- il y chargeait, dans la camionnette de l'entreprise, les matériaux et outils nécessaires et y embarquait les collègues de l'équipe ;
- il conduisait ensuite la camionnette jusqu'au chantier ;
- à l'issue de la journée de travail sur le chantier, il reconduisait la camionnette jusqu'au siège de l'entreprise, pour y débarquer ses collègues, mais aussi pour y déposer les matériaux non utilisés et y remiser les outils.

11. A titre principal, dans ces circonstances, Monsieur M G estime que les heures de déplacement sur les chantiers, dont les formulaires « For23 Formulaire des prestations » donnent le détail et pour lesquelles il a perçu de façon partielle des indemnités de mobilité, doivent être considérées comme du temps de travail au sens de l'article 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et être comptabilisées comme telles.

Dès lors, selon Monsieur M G ces heures de déplacement, qui représentent un total de 351 heures sur la période contractuelle, doivent s'ajouter aux heures prestées sur les chantiers pour le calcul du temps de travail et ouvrent le droit au paiement d'une rémunération majorée en vertu de l'article 29 de la loi du 16 mars 1971, dont il convient de déduire les indemnités de mobilité perçues.

12. Monsieur M G s'oppose, dans son cas particulier, à la prise en considération, de l'article 6 de la convention collective de travail du 24 juin 2003 conclue au sein de la sous-commission paritaire des électriciens (installation et distribution), concernant les frais de transport, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 mai 2004 (Moniteur belge 28 juin 2004).

S'appliquant notamment aux ouvriers qui se rendent du siège de l'entreprise au chantier, l'article 6 de cette convention collective dispose en son paragraphe 2 :

« Si le siège de l'entreprise ne fait pas uniquement fonction de lieu de ramassage, mais que des prestations y sont également fournies, il y a lieu de rémunérer le temps de travail. Pour le déplacement vers le chantier, seules les indemnités de mobilité sont d'application ».

1.2.2. La position de la s.a. CDE

13. La s.a. CDE estime que Monsieur M G ne démontre pas les temps de déplacement sur lesquels il se base pour calculer les heures dont il réclame le paiement.

Les chiffres que Monsieur M G avance et qui s'appuient sur formulaires intitulés « For23 Formulaire des prestations » ne correspondent pas aux données figurant sur les feuilles de paie.

Au cours de l'exécution du contrat, Monsieur M G n'a pas émis une quelconque contestation à l'égard des feuilles de paie qu'il recevait.

14. Dans le cours de l'année 2004, Monsieur M G a fait savoir à son employeur « qu'il ne souhaitait plus effectuer des déplacements vers le chantier au volant d'un véhicule de la société » (page 6 de ses conclusions), en sorte qu'à partir de mai 2004, à comprendre la motivation de la s.a. CDE, la demande, à titre principal, de Monsieur M: G manque en fait.

1.2.3. La position du tribunal

15. Comme l'a dit le tribunal ci-dessus, les feuilles de paie n'ont aucun caractère probatoire dans le cas particulier de la cause, alors que les formulaires intitulés « For23 Formulaire des prestations » sont particulièrement probantes.

Il en est d'autant plus ainsi que les indemnités de mobilité, reprises mensuellement pour des montants forfaitaires sur les feuilles de paie, ne correspondent à rien, alors que la s.a. CDE ne conteste pas les chantiers (et ainsi les lieux) sur lesquels Monsieur M. G. a travaillé.

Les « For23 Formulaire des prestations » reprennent par contre de façon détaillée les heures de déplacement. Ce sont ces heures que Monsieur M. G. prend en compte, de façon précise, dans ses calculs.

16. Il ne découle d'aucun élément que Monsieur M. G. a renoncé au droit qu'il invoque.

17. Jusqu'au mois de mois d'avril 2004 inclus, la s.a. CDE ne conteste pas le descriptif que Monsieur M. G. fait des ses déplacements aller-retour sur chantier et qui est repris ci-dessus (point 10).

En vertu de l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le temps de travail est « le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur ».

Le temps de déplacement nécessaire pour permettre à un travailleur de se rendre à son lieu de travail n'est en principe pas du temps de travail au sens de l'article 19 de la loi du 16 mars 1971, même s'il se rend à ce lieu à partir du siège de l'entreprise.

Toutefois, dans le cas de l'espèce, jusqu'au mois d'avril 2004 inclus, le descriptif des prestations accomplies par Monsieur M. G. à partir du moment où il se présentait au siège de l'entreprise et jusqu'au moment, où revenant des chantiers, il quittait ce siège pour retourner à son domicile, conduit à considérer que Monsieur M. G. était à la disposition de la s.a. CDE dès le moment où il se présentait au siège de la s.a. CDE et jusqu'au moment où il le quittait².

En vertu de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les commissions paritaires, l'article 6 de la convention collective de travail du 24 juin 2003 conclue au sein de la sous-commission paritaire des électriciens (installation et distribution), concernant les frais de transport, ne peut être opposée à Monsieur M. G. pour réduire les droits qu'il puise dans la loi du 16 mars 1971.

Pour la période de juin 2003 à avril 2004 inclus, la s.a. CDE est redevable de la rémunération des heures reprises au tableau de la pièce 8 de la farde II du dossier de Monsieur M. G.

Une réouverture des débats s'impose afin que Monsieur M. G. produise un nouveau décompte de la rémunération due, limité, provisoirement, à cette période.

² Joris DAEMS et Jan VANTHOURNOUT, *Durée du travail et sursalaire*, Kluwer, p. 26 ; FRANKY BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector – rigiditeit en flexibiliteit*, Editions Vanden Broele, p. 59 et 60 ; Cour du travail de Liège, 2e chambre 19 avril 2006, R.G. n° 32.024/03, www.juridat.be ; Cass., 13 avril 1992, Chr.D.S., 1992, p. 300 (chauffeur de bus allant chercher des membres du personnel de l'employeur sur le trajet du chantier vers lequel il se rendait).

18. Pour la période postérieure au mois d'avril 2004, la s.a. CDE conteste le descriptif que Monsieur M G fait des ses déplacements aller-retour sur chantier, en ce que Monsieur M C ne conduisait plus le bus de l'entreprise.

Monsieur M G sollicite diverses mesures d'instruction, dont notamment la tenue d'une enquête de nature à confirmer qu'il a poursuivi ses prestations de manière identique après le mois d'avril 2004. Il convient de faire droit à ces mesures d'instruction selon ce qui sera dit ci-après.

Dans l'attente, il convient de réserver à statuer, pour la période postérieure au mois d'avril 2004, sur ce chef de la demande, formulé à titre principal, de Monsieur M G, comme sur celui formulé à titre subsidiaire.

2. L'indemnité de stabilité d'emploi

19. Monsieur M G fonde sa demande sur la convention collective de travail du 24 juin 2003, conclue au sein de la sous-commission paritaire des électriciens (installation et distribution), relative à la sécurité d'emploi, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 15 juillet 2004.

20. La s.a. CDE soulève que cette convention collective ne trouverait pas à s'appliquer en l'espèce parce qu'elle n'a pas procédé, selon elle, à « un licenciement multiple » au sens de cette convention collective, à savoir tenant compte des ouvriers occupés dans l'entreprise, à un « licenciement d'au moins trois ouvriers dans un délai de soixante jours calendrier ».

Elle relève à cette fin que Monsieur M O, ouvrier licencié le 9 décembre 2005, a été réengagé le 12 janvier 2006. C'est indifférent à l'estime du tribunal. Monsieur M O a été effectivement licencié dans le délai de la convention. S'il a été réengagé, il l'a été après ce délai.

Tenant compte, dans un délai de soixante jours calendrier, du licenciement de Monsieur M O et de ceux de Messieurs M G et J M, la convention collective de travail du 24 juin 2003 trouve à s'appliquer.

21. La s.a. CDE admet qu'elle n'a pas respecté la procédure prévue par la convention collective.

Elle ne soulève pas de contestation sur le calcul de l'indemnité réclamée en vertu de l'article 6 de cette même convention collective.

La s.a. CDE doit la somme brute de 2.765,32 € à titre d'indemnité.

22. Le fait que cette indemnité ne soit pas la contrepartie d'un travail presté, qu'elle est forfaitaire et destinée à couvrir un préjudice distinct de celui subi du fait de la perte de l'emploi, n'est pas de nature à modifier son caractère rémunérateur. Les intérêts sont dus sur cette indemnité dès la rupture du contrat.

Il s'agit d'une indemnité obtenue en raison ou à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail, c'est-à-dire une rémunération de travailleur salarié imposable (article 23 4°, 30 1° et 31 3° du Code des impôts sur les revenus 1992).

Par contre, cette indemnité n'est pas soumise à cotisations de sécurité sociale en vertu de l'article 19, §2, 2° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 128 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

3. L'indemnité pour licenciement abusif

En droit

23. Selon l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur ».

24. Lorsque l'employeur oppose les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, cet employeur doit prouver :

- ces nécessités du fonctionnement de l'entreprise, à savoir la matérialité des faits qui impliquent un ou des licenciements ;
- le fait que le licenciement du travailleur est fondé sur ces nécessités³.

Toutefois, contrairement à ce que développe Monsieur Mario-Marcos GONZALES dans ses conclusions, il n'appartient pas aux juridictions de s'immiscer dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise, et d'examiner ou de discuter l'opportunité de la stratégie développée par l'entreprise, les objectifs commerciaux de celle-ci et les moyens qu'elle estime devoir mettre en œuvre pour les atteindre⁴.

En ce sens, la Cour de Cassation n'a pas censuré l'arrêt rendu le 27 mars 2000 par la Cour du travail de Bruxelles lorsque celle-ci a relevé, en vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 :

³ Cour du travail de Liège, 28 mai 2008, RG 35.025/07, inédit.

⁴ Cour du travail de Liège, 6ème chambre, 24 octobre 1995, RG 26509.

« Les mesures d'économie relèvent des nécessités du fonctionnement de l'entreprise, ou en d'autres termes, une politique et une gestion financières efficace et convenable sont nécessairement liées au bon fonctionnement et à l'intérêt de l'entreprise ; (...) L'opportunité des économies envisagées et du licenciement d'un groupe de travailleurs qui en résulte est étrangère à l'appréciation du licenciement abusif tel qu'il est défini par la loi »⁵.

Dans cette mesure également, le choix fait par l'employeur de garder à son service tel travailleur plutôt que tel autre relève, sauf circonstances particulières, du pouvoir discrétionnaire de l'employeur⁶.

25. Le droit à l'indemnisation pour licenciement abusif naît et se détermine dès la notification de la volonté de rupture et « ne saurait être affecté par un évènement ultérieur »⁷.

Application du droit

26. C'est à la date de la notification du congé, soit le 28 octobre 2005 qu'il convient de se placer pour déterminer si le licenciement de Monsieur M. G¹ est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Que postérieurement, la s.a. CDE ait pu, suite à un retournement de conjoncture, réengager du personnel ouvrier est indifférent.

La variation du nombre de travailleurs entre le bilan social joint aux comptes couvrant la période du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006 et celui joint aux comptes couvrant la période du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2005 n'est donc pas significatif en l'espèce. D'une façon générale, les comptes annuels de la s.a. CDE n'apportent pas en la cause d'éléments déterminants dans un sens ou dans un autre.

27. Par contre, comme le démontre les pièces 4 et 5 du dossier de la s.a. CDE mais aussi le certificat de chômage de Monsieur M. G¹, celui-ci était au moment de la notification de son licenciement, comme huit autres travailleurs salariés, en chômage temporaire pour raisons économiques, depuis le 20 juin 2005 (sauf du 16 août 2005 au 4 septembre 2005). Monsieur M. G¹ ne conteste pas les raisons de ce chômage économique.

28. Cette situation est en concordance avec les affirmations de la s.a. CDE qui relève avoir subi une nette régression de son volume d'affaires durant le cours de l'année civile 2005, ce qui l'a contrainte à procéder au licenciement multiple visé à la convention collective 24 juin 2003 relative à la sécurité d'emploi.

⁵ Cass., 3^{ème} chambre, 4 février 2002, RG S001179N.

⁶ Charles-Eric CLESSE, *Le licenciement abusif*, Kluwer, 2005, p. 67.

⁷ Cass., 1^{er} mars 1982, J.T.T., 1983, p. 22.

L'article 5 de cette convention collective dispose que ce n'est qu'« en cas de circonstances économiques financières imprévisibles et imprévues, rendant par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenables sur le plan socio-économique », que la procédure prévue par cette convention doit être poursuivie.

Monsieur M G ne peut en même temps réclamer le paiement de la sanction prévue pour le non respect de cette procédure dans l'hypothèse prévue par la convention collective et soutenir concomitamment que le licenciement est abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 parce que la s.a. CDE ne prouverait pas que le licenciement est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

29. Tenant compte de ces considérations, le tribunal estime qu'il est établi à suffisance en l'espèce que le licenciement de Monsieur M C est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, en sorte que l'indemnité réclamée sur la base de cette disposition par Monsieur M: G n'est pas due.

POUR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

1. Condamne la s.a. CDE à payer à Monsieur M: G la somme brute de 2.765,32 € à titre d'indemnité de sécurité d'emploi, à augmenter des intérêts de retard au taux légal depuis le 28 octobre 2005, sous déduction du précompte professionnel ;
2. Déclare la demande de Monsieur M: G relative à l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif, non fondée ;
3. Condamne la s.a. CDE à payer à Monsieur M: G la somme brute de 9.370,63 €, pour les 460,5 heures de travail, à titre de la rémunération d'heures supplémentaires sur chantiers, à augmenter des intérêts de retard au taux légal depuis les différentes dates d'exigibilité, sous déduction des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel ;
4. Dit que Monsieur M G a droit à la rémunération de ses heures de « déplacements aller-retour » pour la période de juin 2003 à avril 2004, en vertu de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;

Ordonne la réouverture des débats sur ce chef de la demande afin que Monsieur M G produise un décompte de la rémunération due pour cette période et que la s.a. CDE puisse faire ses observations sur ce décompte ;

Dit qu'il sera tranché sur ce chef de la demande de Monsieur M
G lorsque la cause reviendra pour plaidoirie suite aux
mesures d'instruction ordonnées ci-dessous ;

5. Réserve à statuer sur la demande principale et subsidiaire de Monsieur M
G relative à ses « déplacements aller-retour » vers
les chantiers à partir du mois de mai 2004 ;

Afin d'instruire plus avant ce chef de la demande de Monsieur M
G :

a) En application de l'article 877 du Code judiciaire, le tribunal ordonne à la s.a. CDE
de produire, dans les huit jours du jugement à intervenir, le registre du personnel ou
tout autre document social au sens légal permettant d'identifier (en ce compris leur
numéro de registre national) les travailleurs occupés par elle, pour la période du 1^{er}
avril 2004 au 30 avril 2006 ;

b) En application des articles 915 et suivants du Code judiciaire, le tribunal autorise
Monsieur M G à établir par la voie d'une
enquête les faits suivants :

- 1° Du 1^{er} mai 2004 au 30 avril 2006, Monsieur M G
se rendait en début de journée au siège de la s.a. CDE pour charger,
dans la camionnette de l'entreprise, les matériaux et outils nécessaires pour le
chantier de la journée ;
- 2° Pendant cette même période, il embarquait alors les collègues de son équipe dans
la camionnette de l'entreprise et conduisait cette camionnette jusqu'au chantier ;
- 3° Pendant cette même période, à l'issue de la journée de travail sur le chantier, il
reconduisait la camionnette jusqu'au siège de l'entreprise, pour y débarquer ses
collègues, mais aussi pour y déposer les matériaux non utilisés et y remiser les
outils ;

Dit que l'enquête sera tenue en chambre du conseil du tribunal du travail de
Bruxelles, quatrième chambre, le 30.06.2010 à 9.30 heures,
dans la salle 0.6 , Place Poelaert 3 à 1000 BRUXELLES;

Dit que Monsieur M G doit adresser la liste
des témoins, qu'il souhaite voir entendre par le tribunal, au greffe du tribunal du
travail de Bruxelles, au moins quinze jours avant l'audience où l'enquête sera
tenue. La liste contiendra l'identité des témoins (nom, prénom, adresse) et sera
déposée au greffe, en autant d'exemplaires qu'il y a de parties en cause ;

Dit que, par application de l'article 953 du Code judiciaire, avant l'audition fixée ci-
dessus et au plus tard au moment où elle adressera sa liste de témoins, Monsieur
M G ; consignera entre les mains du greffe du
tribunal, par provision, les frais représentant le montant de la taxe et le
remboursement des frais exigés par la loi ;

Désigne les juges ayant rendu le jugement, et à défaut Monsieur Marc Dallemagne, juge, pour tenir les enquêtes ;

Autorise, comme de droit, l'enquête contraire selon l'article 921 du Code judiciaire ;

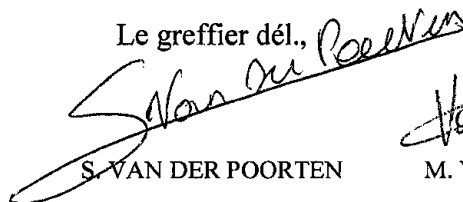
6. Réserve à statuer sur les dépens.

Ainsi jugé par la 4^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur M. DALLEMAGNE, juge ;
Madame I. BASTIEN, juge social employeur ;
Monsieur M. VAN CRAEN, juge social ouvrier ;

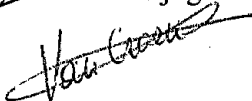
Et prononcé à l'audience publique du 8.03.200, à laquelle était présent :
Monsieur M. DALLEMAGNE, Juge,
assistée par S. VAN DER POORTEN, greffier délégué.

Le greffier dél.,



S. VAN DER POORTEN

Les juges sociaux,

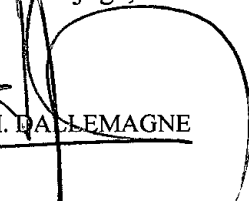


M. VAN CRAEN

Le juge,



I. BASTIEN



M. DALLEMAGNE